

عنوان البحث:

تحديات إدارة الأعمال العائلية في المملكة العربية السعودية دراسة تحليلية للجيل الثاني من المديرين

إعداد الطالب/

منصور بن طلال

242000913

إشراف/

د. أسماء أبو عنزة

العام الدراسي:

2024

قائمة المحتويات:

3.....	مقدمة:
4.....	مشكلة الدراسة:
6.....	أهمية الدراسة:
7.....	أهداف الدراسة:
9.....	تساؤلات الدراسة:
10.....	فرضيات الدراسة:
10.....	الدراسات السابقة:
14.....	المنطلقات النظرية للدراسة:
16.....	المنهجية وطرق البحث:
18.....	أدوات الدراسة:
20.....	حدود الدراسة:
23.....	المراجع:

مقدمة:

تعد إدارة الأعمال العائلية أحد الأشكال الأكثر شيوعاً للمشروعات التجارية في المملكة العربية السعودية، حيث تشكل هذه الشركات حجر الزاوية في الاقتصاد الوطني. تعود جذور العديد من هذه الأعمال إلى عقود مضت، وقد تم تأسيسها بواسطة الجيل الأول من رجال الأعمال الذين أسسوا نماذج تجارية ناجحة وتركوا إرثاً من القيم والتقاليد. ومع ذلك، فإن الانتقال من الجيل الأول إلى الجيل الثاني من المديرين يمثل تحدياً كبيراً يتطلب دراسة وتحليلاً عميقين لفهم ديناميكيات هذه الشركات وأهمية التكيف مع التغيرات المستمرة في بيئة الأعمال.

تواجه الأعمال العائلية في المملكة العربية السعودية عدة تحديات مع دخول الجيل الثاني إلى الإدارة. يتطلب هذا الانتقال استراتيجيات جديدة في القيادة وإعادة تعريف الأدوار داخل الأسرة وفي الهيكل التنظيمي للشركة. كثيراً ما يكون هناك تباين بين أساليب الإدارة التقليدية التي اعتمدها الجيل الأول ورؤية الجيل الثاني، الذي قد يسعى إلى إدخال مفاهيم جديدة تتماشى مع التوجهات العالمية والتطورات التكنولوجية (Cao، 2022).

من أبرز التحديات التي تواجهها الأعمال العائلية في هذه المرحلة هو الحفاظ على الهوية العائلية والامتياز المؤسسي في ظل التغيرات الاجتماعية والاقتصادية. يسعى الجيل الثاني إلى تحقيق التوازن بين الابتكار والحفاظ على القيم العائلية التقليدية، مما يخلق صراعات داخلية تؤثر على القرارات الاستراتيجية. كما يتعين عليهم مواجهة تحديات متعلقة بالحوكمة والممارسات الإدارية التي قد تكون غير واضحة أو غير متوافقة مع احتياجات العصر الحديث.

تبرز الحاجة إلى تطبيق مفاهيم جديدة في إدارة الموارد البشرية، حيث يتطلب ذلك تدريب الجيل الثاني على المهارات الإدارية الحديثة وإشراكهم في اتخاذ القرارات. يمكن أن تكون هذه العملية شاقة، حيث قد يواجه الجيل الثاني مقاومة من أعضاء الأسرة الأكبر سناً الذين قد يترددون في التخلي عن السلطة أو السيطرة (Abbas، 2023).

تعكس هذه الدراسة أهمية فهم التحديات التي تواجه إدارة الأعمال العائلية في المملكة العربية السعودية، وتهدف إلى تقديم تحليل شامل للجيل الثاني من المديرين. كما تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف العوامل المؤثرة على نجاح الأعمال العائلية وكيف يمكن لهذه الشركات التغلب على العقبات التي تواجهها. من خلال إجراء تحليل معمق لحالات واقعية ومقابلات مع مديري الأعمال العائلية، تسعى الدراسة إلى تسليط الضوء على التجارب والدروس المستفادة من هذا التحول الهام.

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم توصيات عملية للجيل الثاني من المديرين تساعدهم في تحقيق استدامة الأعمال العائلية وتطويرها بما يتماشى مع التحديات والفرص الجديدة في السوق السعودي. كما ستساهم النتائج في إثراء الأدبيات المتعلقة بإدارة الأعمال العائلية، وتوفير رؤى قيمة للممارسين والباحثين على حد سواء (Saleh، 2020).

مشكلة الدراسة:

تعد إدارة الأعمال العائلية واحدة من أبرز ركائز الاقتصاد السعودي، حيث تسهم بشكل كبير في توفير فرص العمل وتعزيز النمو الاقتصادي. ومع ذلك، فإن الانتقال من الجيل الأول من المديرين إلى الجيل الثاني يمثل تحديًا كبيرًا. تكمن المشكلة الرئيسية في فهم العوامل والتحديات الفريدة التي يواجهها الجيل الثاني في إدارة الأعمال العائلية. هذه التحديات تتعلق بإدخال تغييرات ضرورية في نماذج العمل التقليدية، بالإضافة إلى التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة الأعمال.

يواجه الجيل الثاني صعوبات في اتخاذ القرارات الاستراتيجية التي تُعزز من استدامة الشركة، نظرًا لفجوة المهارات والخبرات التي قد تكون موجودة بينهم وبين الجيل الأول. علاوة على ذلك، تعكس هذه المشكلة أيضًا المخاطر المحتملة لفقدان الهوية العائلية نتيجة الحاجة إلى التغيير، مما قد يؤدي إلى التوترات داخل العائلة ويؤثر على الأداء العام للشركة. من هنا، يُعتبر فهم هذه المشكلة عنصرًا أساسيًا لتطوير استراتيجيات فعالة لتحسين الأداء واستدامة الأعمال العائلية.

- المشاكل المترتبة على المشكلة الرئيسية

تترتب على المشكلة الرئيسية عدة تحديات ومشاكل فرعية تؤثر على الأعمال العائلية، منها:

- يعد التكيف مع التغيرات السريعة في السوق أمرًا حاسمًا لنجاح أي شركة، لكن الجيل الثاني قد يواجه مقاومة من الجيل الأول الذي يميل إلى الحفاظ على الأساليب التقليدية. هذا يؤدي إلى نقص في الابتكار ورفض تبني تقنيات جديدة، مما يؤثر على القدرة التنافسية للأعمال.
- الاختلافات في وجهات النظر بين الأجيال المختلفة يمكن أن تُحدث توترات داخل العائلة. قد تؤدي هذه الصراعات إلى تعقيد عملية اتخاذ القرار، مما قد ينعكس سلبًا على الأداء العام. إذا لم يتم إدارة هذه الصراعات بفعالية، فقد تتسبب في تآكل العلاقات الأسرية وبالتالي تفكيك الشركة.

- يعتبر نقص الخبرة في مجال الإدارة الحديثة من أكبر التحديات التي تواجه الجيل الثاني. فقد ينشأ بعضهم في بيئات مريحة لا تتطلب اتخاذ قرارات صعبة، مما يؤدي إلى عدم اكتساب المهارات اللازمة للتعامل مع الأزمات والتحديات الاستراتيجية. هذه الفجوة في المهارات تؤثر على القدرة على الابتكار وتحقيق الأهداف.
 - تؤدي التحديات المذكورة إلى تراجع الأداء المالي للأعمال العائلية. مع تزايد المنافسة من الشركات الأخرى، يصبح من الضروري أن تكون الأعمال العائلية قادرة على تحقيق الربحية والنمو. الفشل في ذلك قد يؤدي إلى فقدان الحصة السوقية وتدهور العلامة التجارية.
 - عند محاولة التكيف مع التغيرات، قد تواجه الأعمال العائلية خطر فقدان هويتها. هذا يمكن أن يؤدي إلى ضعف الروابط العائلية وانعدام الولاء لدى الموظفين والعملاء على حد سواء. الحفاظ على القيم العائلية التقليدية مع تحقيق التغيير أمرٌ صعب، ولكن من الضروري لضمان استمرارية العمل (Yuan، 2019)
- تكمُن المشكلة الرئيسية في إدارة الأعمال العائلية في المملكة العربية السعودية في فهم التحديات التي يواجهها الجيل الثاني من المديرين. ويتطلب هذا الفهم دراسة دقيقة للمشكلات المرتبطة بتلك التحديات، من عدم القدرة على الابتكار إلى الصراعات الداخلية. إن تحليل هذه الجوانب يوفر رؤى قيمة يمكن أن تساعد الجيل الثاني في التغلب على العقبات وتحقيق النجاح المستدام.

بناء على ما تم استعراضه من مشكلة الدراسة والمشكلات المترتبة عليها، يطرح السؤال الرئيسي التالي:

✓ ما هي التحديات التي تواجه الجيل الثاني من المديرين في إدارة الأعمال العائلية في المملكة العربية

السعودية، وكيف تؤثر هذه التحديات على أداء واستدامة هذه الأعمال؟

هذا السؤال يسعى إلى تحقيق فهم عميق للعوامل التي تؤثر في إدارة الأعمال العائلية، ويهدف إلى استكشاف الحلول

الممكنة التي يمكن أن تساعد الجيل الثاني في التغلب على هذه التحديات، مما يساهم في تعزيز نجاح واستمرارية

الأعمال العائلية في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية السريعة.

أهمية الدراسة:

- الأهمية العلمية

تعتبر هذه الدراسة ذات أهمية علمية بارزة، حيث تقدم إسهامًا فريدًا في فهم الديناميات التي تحكم إدارة الأعمال العائلية في المملكة العربية السعودية. رغم أن الأعمال العائلية تشكل جزءًا حيويًا من الاقتصاد السعودي، إلا أن الأبحاث المتعلقة بتحديات الجيل الثاني من المديرين لا تزال محدودة. هذه الدراسة تسعى إلى سد هذه الفجوة المعرفية من خلال تقديم تحليل دقيق للتحديات التي يواجهها الجيل الثاني من المديرين في سياق ثقافي واجتماعي واقتصادي خاص.

من خلال استكشاف كيفية تأثير القيم العائلية التقليدية على أساليب الإدارة الحديثة، يمكن لهذه الدراسة أن تساهم في تطوير نظرية جديدة في هذا المجال. تعزز النتائج المستخلصة من الدراسة الفهم العلمي لكيفية إدارة الأعمال العائلية في ظل التغيرات السريعة في بيئة الأعمال، مما يعكس الصراع بين التمسك بالتقاليد والضرورة الملحة للتغيير والابتكار. كما يمكن أن تُستخدم هذه النتائج كقاعدة لدراسات مستقبلية، تساعد الباحثين على بناء نماذج نظرية قائمة على بيانات واقعية، وبالتالي توسيع نطاق الأبحاث المتعلقة بإدارة الأعمال العائلية.

تساهم الدراسة في توسيع النقاش الأكاديمي حول أهمية الحوكمة في الأعمال العائلية، وتحدد الأساليب الأكثر فعالية في إدارة التغيير والنزاعات بين الأجيال المختلفة. من خلال توفير إطار تحليل واضح، تعزز الدراسة من قدرة الأكاديميين والباحثين على تقييم الفروق بين الأجيال من منظور إدارة الأعمال، مما يساعد في تطوير استراتيجيات أكثر فعالية لمواجهة التحديات المستقبلية (Sahni، 2017).

- الأهمية العملية

من الناحية العملية، تحمل هذه الدراسة أهمية كبيرة لأصحاب الأعمال العائلية وصانعي القرار في المملكة. تواجه هذه الشركات تحديات متعددة تتعلق بالانتقال من الجيل الأول إلى الجيل الثاني، مما يتطلب استراتيجيات واضحة للتخطيط للخلافة وتطوير مهارات القيادة. توفر الدراسة رؤى قيمة حول كيفية إدارة هذا الانتقال بنجاح، مما يساعد الجيل الثاني على فهم كيفية تجاوز العقبات التي قد تعيق نجاحهم.

تعمل الدراسة على تمكين أصحاب الأعمال العائلية من التعرف على المشكلات المتعلقة بالابتكار والتكيف مع الظروف المتغيرة. من خلال فهم التحديات التي قد تواجههم، يمكن للمديرين تطوير استراتيجيات أكثر فعالية للحفاظ على

الهوية العائلية مع تعزيز الأداء التنافسي في السوق. على سبيل المثال، يمكن أن تساعد النتائج في توجيه الجيل الثاني نحو اعتماد تقنيات جديدة وأساليب عمل مبتكرة تعزز من استدامة الشركة.

تساهم هذه الدراسة في تعزيز قدرة المستشارين ومدربي الأعمال على تقديم خدمات استشارية موجهة. من خلال فهم التحديات الخاصة بإدارة الأعمال العائلية، يمكنهم تطوير برامج تدريبية متخصصة تساعد الجيل الثاني من المديرين في تحسين مهاراتهم القيادية والإدارية. يمكن لهذه البرامج أن تشمل ورش عمل في مجالات مثل التخطيط الاستراتيجي، وإدارة الأزمات، وبناء الفرق، مما يعزز من قدرة الجيل الثاني على اتخاذ قرارات مستنيرة.

أيضاً، تعتبر هذه الدراسة أداة قيمة للحكومات وصانعي السياسات، حيث توفر معلومات مهمة حول كيفية تعزيز قطاع الأعمال العائلية. من خلال فهم التحديات التي تواجه هذه الشركات، يمكن للحكومات تطوير سياسات وبرامج تدعم النمو والتطوير في هذا القطاع الحيوي، مما يساهم في تحقيق التنمية المستدامة والاقتصاد الوطني القوي. تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال إسهاماتها العلمية والعملية في مجال إدارة الأعمال العائلية. من خلال فهم التحديات التي تواجه الجيل الثاني من المديرين، يمكن تطوير استراتيجيات فعالة تضمن نجاح واستدامة الأعمال العائلية في المملكة العربية السعودية. تساهم النتائج المستخلصة من هذه الدراسة في تعزيز المعرفة الأكاديمية وتقديم حلول عملية تساهم في تحسين الأداء وتعزيز الاستدامة في هذا القطاع الحيوي (J. Baltazar، 2023).

أهداف الدراسة:

- الهدف الرئيسي:

- تحليل التحديات التي يواجهها الجيل الثاني من المديرين في الأعمال العائلية السعودية وكيف تؤثر هذه التحديات على أدائهم واستدامة هذه الأعمال.

- الأهداف الفرعية:

1. التعرف على التحديات المرتبطة بالحوكمة والتنظيم الداخلي وتأثيرها على الجيل الثاني من المديرين في

الأعمال العائلية

تهدف الدراسة إلى فهم التحديات المرتبطة بالحوكمة والتنظيم الداخلي، والتي تعتبر عاملاً حاسماً في استمرارية الأعمال العائلية. فقد يواجه الجيل الثاني من المديرين صعوبات في تطبيق أنظمة حوكمة فعالة تتماشى مع القيم العائلية وتطلعات العمل في الوقت نفسه. تسعى الدراسة إلى توضيح كيفية تداخل الشؤون العائلية مع الهيكل الإداري وتأثير

ذلك على اتخاذ القرارات الاستراتيجية، مما يساعد في وضع أسس تنظيمية تساهم في استدامة الشركات العائلية على الأمد الطويل.

2. تحليل مدى تأثير نقص المهارات الإدارية والقيادية للجيل الثاني على أدائهم الإداري في إدارة الأعمال

العائلية

يفتقر بعض المديرين من الجيل الثاني إلى الخبرات الضرورية والمهارات القيادية التي تساعدهم على اتخاذ قرارات فعالة. لذلك، تسعى الدراسة إلى تحليل مدى تأثير نقص المهارات الإدارية، مثل التخطيط الاستراتيجي وإدارة الأزمات وبناء فرق العمل، على الأداء العام للشركات. من خلال ذلك، تأمل الدراسة في إبراز أهمية التدريب والتطوير المهني للجيل الثاني لضمان نجاحهم في قيادة الشركات نحو تحقيق الأهداف والنمو في سوق المنافسة.

3. استكشاف دور الصراعات بين الأجيال المختلفة في التأثير على عملية اتخاذ القرار في الأعمال العائلية

تعاني العديد من الأعمال العائلية من تحديات تتعلق بالصراعات الداخلية بين الجيلين الأول والثاني، مما يؤثر على انسجام العمل وسير العمليات. يهدف هذا الهدف الفرعي إلى استكشاف تأثير اختلاف الرؤى بين الأجيال، مثل التمسك بالقيم التقليدية مقابل السعي للابتكار. تهدف الدراسة إلى تقديم رؤى حول كيفية إدارة هذه الصراعات بفعالية، وكيفية تطوير بيئة عمل داعمة تساهم في تقليل التوترات بين أفراد الأسرة وتعزيز اتخاذ قرارات تخدم مصلحة العمل وتدعم استمراريته.

4. تحديد مدى تأثير نقص الابتكار والتكيف مع التغيرات السوقية على استدامة وتنافسية الأعمال العائلية

في المملكة

تسعى الدراسة إلى تقييم تأثير نقص الابتكار والتأقلم مع التغيرات السوقية السريعة على قدرة الأعمال العائلية على المنافسة. حيث تواجه الشركات تحديات في التكيف مع متغيرات السوق وتبني استراتيجيات مبتكرة تواكب تطور التكنولوجيا وتغيرات الطلب. من خلال تحليل هذا التأثير، تهدف الدراسة إلى تبين أهمية الابتكار كعامل رئيسي لاستدامة الشركات العائلية، مما يساهم في توفير استراتيجيات تضمن استمراريتهما في بيئة عمل دائمة التغير.

5. اقتراح استراتيجيات فعالة للجيل الثاني من المديرين لمواجهة التحديات وضمان استدامة الأعمال

العائلية

يسعى هذا الهدف إلى تطوير مجموعة من الاستراتيجيات التي يمكن أن يعتمد عليها الجيل الثاني للتغلب على التحديات التي يواجهونها في إدارة الأعمال العائلية. تشمل هذه الاستراتيجيات أساليب تطوير مهاراتهم القيادية والإدارية، بالإضافة

إلى تعزيز قدرة الشركات على التكيف والابتكار. تقدم الدراسة توصيات عملية تساعد الشركات العائلية على وضع خطط للتخطيط للخلافة، والحفاظ على القيم العائلية مع تعزيز الأداء التنافسي، مما يساهم في دعم الأجيال القادمة في الحفاظ على إرث الأعمال العائلية واستدامتها.

تساؤلات الدراسة:

بناء على مشكلة الدراسة وتحدياتها، تم صياغة السؤال الرئيسي للدراسة، والذي يُطرح على النحو التالي:

- السؤال الرئيسي:

- ما هي التحديات التي يواجهها الجيل الثاني من المديرين في إدارة الأعمال العائلية في المملكة العربية السعودية، وكيف تؤثر هذه التحديات على أداء واستدامة هذه الأعمال؟

- الأسئلة الفرعية:

1. ما هي أبرز التحديات المرتبطة بالحوكمة والتنظيم الداخلي التي يواجهها الجيل الثاني من المديرين في الأعمال العائلية؟
2. كيف تؤثر التحديات المتعلقة بتطوير المهارات الإدارية والقيادية للجيل الثاني على قدرتهم في إدارة الأعمال العائلية بكفاءة؟
3. ما دور الصراعات بين الأجيال المختلفة داخل الأسرة في التأثير على عملية اتخاذ القرار في الأعمال العائلية؟
4. كيف يؤثر نقص الابتكار والتكيف مع المتغيرات في السوق على قدرة الأعمال العائلية على المنافسة واستدامتها على المدى الطويل؟
5. ما هي الاستراتيجيات المحتملة التي يمكن أن يتبعها الجيل الثاني للتغلب على التحديات وضمان استدامة الأعمال العائلية؟

فرضيات الدراسة:

بناء على تساؤلات الدراسة وأهميتها، تم صياغة الفرضية الرئيسية للدراسة على النحو التالي:

- الفرضية الرئيسية:

- يواجه الجيل الثاني من المديرين في الأعمال العائلية في المملكة العربية السعودية تحديات كبيرة تؤثر على أدائهم وقدرتهم على ضمان استدامة واستمرارية هذه الأعمال.

- الفرضيات الفرعية:

1. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحديات الحوكمة والتنظيم الداخلي وأداء الجيل الثاني من المديرين في الأعمال العائلية.
2. تؤثر المهارات الإدارية والقيادية المحدودة لدى الجيل الثاني من المديرين تأثيراً سلبياً على كفاءتهم في إدارة الأعمال العائلية.
3. تؤدي الصراعات بين الأجيال المختلفة داخل الأسرة إلى صعوبة اتخاذ القرارات الحاسمة في الأعمال العائلية.
4. يؤدي نقص الابتكار وعدم التكيف مع التغيرات السوقية إلى انخفاض القدرة التنافسية واستدامة الأعمال العائلية على المدى الطويل.
5. يمكن للاستراتيجيات المدروسة والمعتمدة على التطوير المهني أن تساعد الجيل الثاني من المديرين في التغلب على التحديات التي تواجههم وضمان استدامة الأعمال العائلية.

الدراسات السابقة:

تهدف دراسة (Ekanem، 2017) إلى دراسة كيفية تنفيذ تخطيط الخلافة في الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية. تعتمد الدراسة على منهجية نوعية تتضمن مقابلات شبه منظمة وجهاً لوجه. وتتمثل النتائج الرئيسية للبحث في أن معظم الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية ليس لديها خطة خلافة مناسبة بسبب القضايا الاجتماعية والثقافية بشكل أساسي مثل عدم الثقة والصراع على المصالح بين كبار السن والأصغر سناً في العائلة وكذلك خضوع المرأة في المجتمع بشكل عام. تتم مناقشة آثار الدراسة بما في ذلك التحول النموذجي حيث يتم تشجيع النساء وإعطائهن الفرصة للمشاركة في إدارة شركاتهم العائلية.

تنتهي أغلب الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية مع وفاة الجيل الثالث من المؤسس. تقدم هذه الدراسة نظرة عامة على أدبيات الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية. أجرينا مراجعة للأدبيات حول الشركات العائلية السعودية. وجدنا نقصًا في مناقشة الأدبيات حول الشركات العائلية في السياق السعودي. بالإضافة إلى ذلك، تُظهر نتائجنا أن الأدبيات ركزت بشكل أساسي على أداء الشركات العائلية وتخطيط الخلافة، يليه الملكية والإدارة وحوكمة الشركات. أخيرًا، نقدم أجندة بحثية مستقبلية لدعم الأبحاث المستقبلية حول الشركات العائلية السعودية (Almazyad، 2022).

تتناول دراسة (Samara، 2021) أبحاث الشركات العائلية في الشرق الأوسط العربي من خلال مراجعة منهجية لسبعين مقالة نُشرت بين عامي 2000 و2018. وتُظهر النتائج أن السمات الثقافية السائدة المتمثلة في النظام الأبوي والجماعية أدت إلى التزام كبير بقوة العمل في الشركات العائلية، والتعيين الاحتفالي للنساء في مناصب قيادية، وإعطاء الأولوية للتناغم الأسري على أي هدف آخر، والسعي إلى الخلافة الأسرية الذكورية التي تدعم رؤية المؤسس، وممارسات الموارد البشرية غير الرسمية. وعلاوة على ذلك، سهّل وجود الفراغات المؤسسية تبني هياكل حوكمة غير رسمية ودفع المالكين المسيطرين إلى تبني استراتيجيات مالية محافظة. وترجم هذه الممارسات إلى نتائج اقتصادية واجتماعية مختلفة للشركات، اعتمادًا على الهيكل القانوني للأعمال، ومرحلة الملكية الجيلية، وديناميكيات العلاقات الأسرية. وعلى الرغم من هذه الأفكار، فإن الكثير من الأبحاث السابقة حول الشركات العائلية في الشرق الأوسط العربي تظل استكشافية وغير مركزة، مما يؤكد على الحاجة الواضحة للدراسات السياقية والغنية نظريًا والدقيقة منهجيًا. وفي الختام، يقترح المقال أجندة لتعزيز الأبحاث المستقبلية حول الشركات العائلية في الشرق الأوسط العربي.

تقوم دراسة (Baltazar، 2023) بتنظيم وتصنيف أحدث المعارف المتعلقة بالابتكار والخلافة في الشركات العائلية. وتوضح مراجعتنا المنهجية للأدبيات المعرفة الحالية وتؤسس نقاط انطلاق جديدة للبحوث المستقبلية. يحلل هذا البحث 32 مقالة تم استردادها من قاعدة بيانات Web of Science ويلجأ إلى الاقتران الببليوغرافي من خلال برنامج VOS viewer لتحديد الخطوط الرئيسية للبحث حول موضوع الابتكار والخلافة في الشركات العائلية قبل طرح مواضيع جديدة للبحوث المستقبلية. تحدد النتائج وتصنف التركزات النظرية السائدة في هذا المجال إلى: (أ) تأثير الخلافة على الابتكار؛ (ب) الخلافة ومشاركة المعرفة؛ و (ج) العقبات التي تعترض الابتكار. تُظهر هذه الدراسة أيضًا أن عملية

الخلافة تعيق الاستثمار في الابتكار وأن قدرة الشركات العائلية على الابتكار تمثل حياة أو موتاً لهذه الشركات. تقدم هذه المراجعة أيضاً إطاراً يوضح كيف تؤثر عمليات الخلافة على الابتكار في الشركات العائلية.

تشكل دراسة (Balila، 2020) أول دراسة شاملة للشركات العائلية في المملكة العربية السعودية. وقد ركز آخرون على جوانب الموضوع مثل الخلافة والاستراتيجية، ولكن لم يقدّم أي مؤلف سابق بإجراء تحقيق متعدد الجوانب من النوع المقدم هنا. ومع ذلك، فإن الشركات العائلية مؤسسة ذات أهمية أساسية للاقتصاد والمجتمع في البلاد، حيث تمثل نسبة كبيرة من العمالة في القطاع الخاص في الشركات الكبيرة والصغيرة. وفيما يلي، يتم وضع الشركات العائلية في سياق السياسة الاقتصادية الوطنية (الفصل 4)، ويتم تحليل أسسها الاجتماعية (الفصل 5)، ويتم تقديم تصنيف يكشف عن الاختلافات العميقة بين الشركات فيما يتعلق بالعمر والحجم واتخاذ القرار (الفصل 6)، ويتم الكشف عن القضايا المتعلقة بالسلطة والحوكمة والخلافة والصراع وتفسيرها (الفصل 7). يتم إجراء مقارنات بين الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية وفي الدول الغربية، وخاصة المملكة المتحدة والولايات المتحدة، لتسليط الضوء على ما هو مميز حقاً بشأن العادات والممارسات في المملكة العربية السعودية. النهج المتبع في هذه الأطروحة هو نوعي في المقام الأول. أجريت مقابلات شبه منظمة في 30 شركة تضم 60 فرداً من أفراد العائلة من مختلف المستويات، بما في ذلك الرؤساء التنفيذيين ورؤساء مجالس الإدارات والمديرين التنفيذيين، وكان من بينهم 10 نساء و50 رجلاً. بالإضافة إلى ذلك، تم جمع الوثائق من مصادر متاحة للجمهور لكل حالة تتعلق بالإستراتيجية والإدارة والتنظيم. ثم تم ترميز البيانات موضوعياً وتحليلها باستخدام منهجية جيوية لتحديد الموضوعات المجمعة. ثم تم فحص كل موضوع ومناقشته وتفسيره بالتفصيل، بالاستعانة بالنظرية المناسبة. كانت الأفكار والمفاهيم النظرية لبيير بورديو مهمة بشكل خاص لهذا التمرين في فهم المعنى، مما أتاح اكتساب رؤية جديدة فيما يتعلق بالسلطة والتنظيم الاجتماعي للشركات العائلية في المملكة العربية السعودية. لا يُعرف أو يُنشر سوى القليل فيما يتعلق بدور أفراد العائلة وتفاعلاتهم اليومية في الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية. يهدف بحثي إلى سد هذه الفجوة في الأدبيات. إن التركيز على التقاط الهوية الثقافية الإسلامية من منظور سعودي والتأمل في وجهات نظر وأنماط حياة المواطنين السعوديين أمر أساسي لفهم الشركات العائلية في البلاد. وقد أدى بحثي إلى ثلاث نتائج أصلية وجوهرية. أولاً، في حين حدد العديد من المؤلفين الآخرين أهمية الثقافة في تشكيل الأعمال العائلية، أجد أن المملكة العربية السعودية تتميز بنهجها الصارم لتطبيق الشريعة الإسلامية والمعايير المجتمعية، مما أدى إلى ممارسات مميزة مثل الفصل بين الجنسين وحصول الرجال على ضعف ما تتركه النساء.

ثانياً، أجد أن استراتيجيات الشركات تختلف بشكل كبير اعتماداً على حجم الشركة وعمرها وممارسات أفراد الأسرة، مما يؤدي إلى أربعة أنواع سائدة من صنع القرار الاستراتيجي. ثالثاً، أجد أن طبيعة مشاكل الخلافة تختلف اعتماداً على حجم الشركة. في الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم، يتم تصور الخلافة من حيث المصطلحات الكلاسيكية لخلافة الإدارة، حيث يتولى الجيل الأكبر سنًا عادةً إدارة المستقبل بالتفصيل، بينما في الشركات الكبيرة ما يهم هو خلافة الملكية لأن السلطة الإدارية قد تم تفويضها بالفعل إلى المديرين المحترفين.

في الشركات العائلية، لا تناقش الأدبيات السابقة العلاقة بين أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات والثروة الاجتماعية والعاطفية. لذلك، يقدم هذا البحث دور الثروة الاجتماعية والعاطفية في أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات في الشركات العائلية. هذه الدراسة فريدة من نوعها ومهمة أيضاً للباحثين وصناع السياسات في المستقبل في الشركات العائلية لفهم دور الثروة الاجتماعية والعاطفية للشركات العائلية في أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات. على التوالي، تستهدف هذه الورقة الشركات العائلية فقط كموضوع للبحث في حين أنها مميزة بطبيعتها وتشكل مكوناً كبيراً من الاقتصاد العالمي. يعد موضوع الثروة الاجتماعية والعاطفية في الشركات العائلية جانباً رائعاً من هذا الموضوع يستحق مزيداً من التحقيق. الغرض: الغرض من هذه الأطروحة هو تطوير فهم شامل من خلال ملاحظة كيف تلعب الثروة الاجتماعية والعاطفية دوراً رئيسياً في أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات في الشركات العائلية واستكشاف مشاركة العائلة في تنفيذ الأنشطة. المنهجية: تجري هذه الدراسة دراسة حالة واحدة، تليها مقابلات شبه منظمة. علاوة على ذلك، تتبنى هذه الدراسة أسلوب البحث النوعي وتصميم البحث الاستكشافي في طبيعته، بهدف توفير فهم أكبر لحدث معروف من خلال ربط وتحليل الأدبيات الحالية، مثل نموذج FIBER، بشركة معينة. تستند الدراسة في هذا البحث إلى أسلوب تحليل الحالة/التنظيمي. النتائج: وجد هذا البحث أن مشاركة الأسرة في تنفيذ المسؤولية الاجتماعية للشركات للشركة المختارة فعالة. وخلص إلى أن الشركة المختارة تنفذ أنشطة مختلفة للمسؤولية الاجتماعية للشركات تشمل دعم تعليم الأطفال الفقراء، والأنشطة الخيرية للأسر المتضررة من الحرب السورية، والدعم الصحي للفقراء، وتم تنفيذ السياسات البيئية والأخلاقية في جميع عمليات التنظيم لضمان أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات وفرص العمل للطلاب المتعلمين الفقراء. وخلصت نتائج الدراسة أيضاً إلى أن دور SEW يلعب دوراً رئيسياً في تنفيذ المسؤولية الاجتماعية للشركات وخاصة في تعزيز صورة العلامة التجارية وسمعة الشركة. الاختصارات: SEW (الثروة الاجتماعية والعاطفية)، CSR (المسؤولية الاجتماعية للشركات) (Darraki، 2022)

المنطلقات النظرية للدراسة:

تشكل الأعمال العائلية جزءاً أساسياً من الاقتصاد العالمي والمحلي، ويُقدر أن أكثر من نصف الشركات الكبرى والصغيرة والمتوسطة الحجم في مختلف الاقتصادات هي أعمال عائلية. في المملكة العربية السعودية، تبرز أهمية الأعمال العائلية كونها من أعمدة الاقتصاد الوطني، وتمثل نسبة كبيرة من القطاع الخاص وتساهم في توفير فرص العمل وتحقيق الاستقرار الاقتصادي. ومع ذلك، تواجه هذه الشركات تحديات فريدة تتعلق بطبيعتها العائلية، خصوصاً عند انتقال الإدارة من جيل إلى آخر. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف هذه التحديات، وتحليل تأثيرها على الأداء، وتقديم إطار نظري شامل لفهمها وتقديم توصيات لتحسين استدامتها.

- النظريات المتعلقة بالحوكمة العائلية والانتقال بين الأجيال

تشير الأبحاث المتعلقة بالأعمال العائلية إلى أن الحوكمة تلعب دوراً أساسياً في نجاحها واستدامتها. تسعى نظرية الحوكمة إلى توضيح كيفية اتخاذ القرارات في الشركات العائلية، وتحديد العلاقات بين أفراد العائلة والمديرين لتحقيق أفضل أداء. في السياق السعودي، تعد الحوكمة من الجوانب المهمة للأعمال العائلية، حيث تواجه الشركات تحديات مرتبطة بتنظيم الهياكل الإدارية لضمان وضوح الصلاحيات والمسؤوليات بين أفراد العائلة والمديرين من خارج العائلة. يعتبر الانتقال بين الأجيال أيضاً جزءاً أساسياً من الحوكمة العائلية، ويشكل تحدياً كبيراً، حيث تؤدي التغيرات في الرؤى والتوجهات بين الأجيال المختلفة إلى ظهور صراعات وتوترات تؤثر سلباً على الأداء العام للشركة.

تؤكد نظرية الحوكمة العائلية على أهمية وضع سياسات واضحة للتخطيط للخلافة، تضمن استمرارية الشركات بسلاسة، وتقلل من التوترات التي قد تنشأ بين الأجيال. تسعى هذه الدراسة إلى فهم كيف يتعامل الجيل الثاني من المديرين مع هذه القضايا، وكيف تؤثر الحوكمة على أدائهم في قيادة الشركات العائلية نحو النجاح (Rawaf، 2023).

- نظرية القيادة وتحليل المهارات الإدارية للجيل الثاني

تلعب القيادة دوراً محورياً في نجاح واستدامة الأعمال العائلية، خصوصاً في مرحلة انتقال السلطة بين الأجيال. وفقاً لنظرية القيادة، يجب أن يمتلك القادة مجموعة من المهارات التي تساعد على توجيه الشركة بفعالية. يفتقر بعض المديرين من الجيل الثاني في الأعمال العائلية إلى الخبرات الكافية في القيادة والتخطيط الاستراتيجي، مما قد يعوق

قدرتهم على توجيه الشركة نحو تحقيق أهدافها. تحلل هذه الدراسة أبعاد القيادة لدى الجيل الثاني من المديرين، ومدى تأثير نقص المهارات القيادية على أداء الشركات.

بناءً على نظريات القيادة، تركز الدراسة على أهمية تدريب وتطوير المديرين من الجيل الثاني لضمان تحقيقهم لأفضل أداء، وتشمل المهارات المطلوبة القدرة على اتخاذ القرارات الاستراتيجية، وإدارة فرق العمل، والتكيف مع التغيرات السوقية. يساهم هذا التحليل في تقديم رؤية واضحة لأهمية تطوير مهارات القيادة للجيل الثاني ودوره في تعزيز استدامة الأعمال العائلية (Zeidan, 2021).

- نظرية النزاع وأثرها على العلاقات بين الأجيال في الأعمال العائلية

تعتمد الأعمال العائلية في نجاحها على العلاقات القوية بين أفراد العائلة، غير أن هذه العلاقات قد تتأثر سلباً عندما يتعلق الأمر بتولي الأدوار والمسؤوليات في إدارة الشركة. تُعد نظرية النزاع من النظريات المهمة التي تُستخدم لتحليل وفهم الصراعات التي قد تنشأ بين أفراد العائلة في سياق الأعمال العائلية، خصوصاً بين الأجيال المختلفة. يتمثل الصراع غالباً في اختلاف الرؤى بين الجيل الأول المؤسس والجيل الثاني الذي يسعى للتغيير، مما قد يؤدي إلى صدامات حول أساليب الإدارة واتجاهات النمو.

تستند هذه الدراسة إلى نظرية النزاع لفهم تأثير الصراعات بين الأجيال على عملية اتخاذ القرار، حيث يواجه الجيل الثاني صعوبة في تنفيذ خططهم ورؤاهم في ظل الالتزام بالقيم التقليدية. كما تسعى الدراسة لتحديد العوامل التي تساعد على التوفيق بين الرؤى المتباينة للأجيال، مما يساهم في خلق بيئة عمل أكثر استقراراً واستدامة داخل الشركات العائلية (Qiu, 2019).

- نظرية الابتكار ودورها في استدامة الأعمال العائلية

في ظل التغيرات المتسارعة في السوق والتطور التكنولوجي، يعد الابتكار عاملاً أساسياً لاستدامة الأعمال العائلية. تركز نظرية الابتكار على كيفية قدرة الشركات على التكيف مع التطورات المستمرة وتبني استراتيجيات جديدة لتعزيز تنافسيتها في السوق. وتبرز الحاجة إلى الابتكار بشكل خاص في الأعمال العائلية التي تتوارث تقاليد وقيم عائلية قد تعوق تبني أفكار جديدة وتطبيقها. تحلل هذه الدراسة مدى تأثير التحديات التي يواجهها الجيل الثاني في تبني الابتكار والاستجابة للتغيرات السوقية على استدامة الشركات.

يؤدي نقص الابتكار إلى تراجع قدرة الشركات العائلية على المنافسة، حيث تكتفي بعض الشركات بالأساليب التقليدية التي قد تكون غير ملائمة للواقع المعاصر. تهدف الدراسة إلى تحديد العوامل التي تشجع الجيل الثاني على تبني الابتكار وإدخاله في الإدارة، مما يساهم في تعزيز استدامة الشركات العائلية ويزيد من قدرتها على النمو في بيئة تنافسية (Massis، 2022).

- النظرية المؤسسية واستراتيجيات الاستدامة في الأعمال العائلية

تستند النظرية المؤسسية إلى أهمية تأسيس نظام إداري متماسك يساهم في تحقيق الأهداف طويلة الأمد للشركة. تُركز هذه النظرية على كيفية تحقيق الاستدامة من خلال تبني استراتيجيات تضمن البقاء في بيئة متغيرة. تواجه الأعمال العائلية تحديات مختلفة، مثل التغيرات السوقية واحتياجات التكيف، والتي قد تعيق قدرتها على المنافسة. تُركز هذه الدراسة على استراتيجيات الاستدامة التي يمكن للجيل الثاني اتباعها لضمان استمرارية الشركات العائلية، وتقديم رؤى حول كيفية استخدام استراتيجيات الاستدامة لتعزيز سمعة الشركة، وجذب الاستثمارات، وضمان البقاء في السوق.

تساعد النظرية المؤسسية في تقديم إطار يمكن من خلاله فهم كيفية تطوير استراتيجيات مستدامة تتماشى مع قيم العائلة وتساهم في النمو المستمر للشركة. تسعى الدراسة إلى تقديم توصيات فعالة تساعد الجيل الثاني من المديرين على تبني استراتيجيات توازن بين القيم العائلية والابتكار المؤسسي، مما يعزز من استدامة هذه الشركات على المدى الطويل (Jamil، 2024).

المنهجية وطرق البحث:

تتبنى هذه الدراسة منهجية بحث كمية تعتمد على جمع وتحليل البيانات الكمية بهدف تحليل تحديات إدارة الأعمال العائلية التي يواجهها الجيل الثاني من المديرين في المملكة العربية السعودية. وتعتبر المنهجية الكمية مناسبة لدراسة مثل هذه التحديات، نظرًا لقدرتها على تقديم بيانات قابلة للتحليل الإحصائي، مما يساهم في استنباط نتائج واضحة ودقيقة حول طبيعة التحديات ومدى تأثيرها على أداء واستدامة الشركات العائلية. من خلال البيانات الكمية، يمكن تحقيق نتائج موضوعية تدعم الأهداف العلمية والعملية للدراسة.

- تصميم العينة

تم اعتماد تصميم استبيان موجّه للمديرين من الجيل الثاني في الشركات العائلية بالمملكة كأداة أساسية لجمع البيانات. وقد تم توزيع الاستبيان على عينة واسعة من المديرين باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية، وهو ما ساعد على شمول مختلف القطاعات التي تنشط فيها الشركات العائلية، مثل قطاع التجارة والصناعة والخدمات. ويعتبر هذا التصميم مناسباً لضمان تمثيل شامل لكافة الفئات المشاركة، مما يزيد من مصداقية النتائج وقابليتها للتعميم على نطاق أوسع.

- أداة جمع البيانات

اختير الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتم تصميمه ليشمل مجموعة من الأسئلة المغلقة التي تمكّن من جمع بيانات كمية قابلة للتحليل الإحصائي. ويتضمن الاستبيان مقياس ليكرت الخماسي الذي يساعد في قياس مدى اتفاق أو اعتراض المديرين على عبارات تتعلق بالتحديات الرئيسية، مثل تأثير صراعات الأجيال على قرارات الإدارة، ومستوى المهارات القيادية، ودور الابتكار في استدامة الأعمال. هذا التنوع في الأسئلة يتيح القدرة على فهم الأبعاد المختلفة للتحديات التي يواجهها الجيل الثاني من المديرين.

- تحليل البيانات

اعتمدت الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية الدقيقة لتحليل البيانات، بما في ذلك التحليل الوصفي واختبار المتوسطات، إلى جانب استخدام التحليل العاملي وتحليل الانحدار. يسمح التحليل الوصفي بتقديم صورة شاملة عن خصائص العينة، مثل العمر والخبرات المهنية والقطاع الذي تنتمي إليه الشركات. بينما يُستخدم اختبار المتوسطات، مثل "T-Test" وتحليل التباين "ANOVA"، لتحديد الفروق بين مجموعات العينة المختلفة، مثل تأثير بعض التحديات بشكل أكبر على فئة معينة من المديرين مقارنة بغيرهم. كذلك، يستخدم تحليل الانحدار لفحص العلاقات بين المتغيرات المستقلة مثل "نقص المهارات" و"صراعات الأجيال" وتأثيرها على الأداء الكلي للشركة، مما يقدم نموذجاً شاملاً لفهم أبعاد المشكلة.

- إجراءات جمع البيانات

تم توزيع الاستبيان على المديرين باستخدام وسائل إلكترونية، بالإضافة إلى إجرائه في بعض الحالات عبر مقابلات مباشرة مع المشاركين لضمان استكمال البيانات بجودة عالية. وجرى التأكد من اكتمال وصحة البيانات المستلمة قبل بدء التحليل الإحصائي، حيث تمت مراجعتها للتأكد من اكتمال الإجابات وحذف أي استبيانات غير مكتملة. ساعد هذا الإجراء على ضمان جودة البيانات النهائية، مما يعزز دقة وموثوقية النتائج.

- أخلاقيات البحث العلمي

التزمت الدراسة بمعايير أخلاقيات البحث العلمي لضمان سرية المعلومات المقدمة من المشاركين، وتوضيح الهدف من الدراسة لهم، وحققهم في الانسحاب في أي وقت. كما تم التأكيد للمشاركين على أن البيانات ستستخدم لأغراض البحث فقط ولن يتم الكشف عن هويتهم، مما يعزز الثقة في التعامل مع المشاركين ويضمن الحصول على معلومات دقيقة وشفافة تعكس حقيقة التحديات التي يواجهها الجيل الثاني من المديرين في الأعمال العائلية.

أدوات الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة في جمع وتحليل بياناتها على أداة رئيسية هي الاستبيان، الذي تم تصميمه بعناية ليغطي كافة الجوانب المرتبطة بالتحديات التي تواجه الجيل الثاني من المديرين في الأعمال العائلية في المملكة العربية السعودية. تمثل أداة الاستبيان اختياراً منهجياً مناسباً نظراً لطبيعتها الكمية وقدرتها على جمع بيانات موضوعية من عدد كبير من المشاركين بفعالية، حيث إنها تتيح للباحث الوصول إلى عينة متنوعة من المشاركين والحصول على إجابات قابلة للتحليل الإحصائي.

يتألف الاستبيان من عدة أقسام تغطي مختلف التحديات التي تمثل محاور الدراسة، مثل التحديات المرتبطة بالحوكمة العائلية، وصراعات الأجيال، والابتكار، والاستدامة، ونقص المهارات الإدارية لدى الجيل الثاني. وقد اعتمد تصميم الأسئلة على مقياس ليكرت الخماسي، الذي يتراوح من "موافق بشدة" إلى "غير موافق بشدة"، حيث يُستخدم هذا المقياس لتحديد درجة موافقة أو معارضة المشاركين على العبارات المختلفة. يساعد استخدام مقياس ليكرت في قياس مدى عمق وتكرار التحديات التي يواجهها المديرون من الجيل الثاني، كما يتيح بيانات كمية واضحة وقابلة للتحليل، تساهم في رسم صورة شاملة عن التحديات الأساسية وتأثيراتها على أداء واستدامة الشركات العائلية.

- تصميم الاستبيان وأقسامه

تضمن الاستبيان مجموعة من الأقسام المتكاملة التي تتناول كل بُعد من أبعاد الدراسة بشكل منفصل، ويأتي هذا التصميم بهدف تسهيل عملية التحليل والفصل بين أنواع التحديات المختلفة التي قد يواجهها المديرون. في البداية، احتوى الاستبيان على قسم للتعريف بالمشاركين، ويشمل معلومات أساسية مثل العمر، والمؤهلات، والخبرة المهنية، وطبيعة العمل داخل الشركة، وهو ما يساعد على تحليل البيانات وفقاً للفروق الديموغرافية والمهنية بين أفراد العينة. تساهم هذه المعلومات في تقديم فهم شامل لتنوع العينة ومدى تأثير العوامل الديموغرافية والمهنية على طبيعة التحديات.

، تم تصميم أقسام متخصصة تغطي التحديات المختلفة بشكل مفصل. على سبيل المثال، تضمن قسم خاص بتحديات الحوكمة العائلية، ويشمل أسئلة حول مدى تأثير القيم العائلية على اتخاذ القرارات، والتدخل العائلي في إدارة الأعمال، وكيفية تنظيم العلاقات بين أفراد الأسرة. كما شمل الاستبيان قسمًا آخر يركز على تحديات صراعات الأجيال، حيث يحتوي على أسئلة حول التباين في الرؤى والمبادئ بين الأجيال المختلفة، ومدى تأثير هذا التباين على اتخاذ القرارات الإستراتيجية في الشركة.

في جانب الابتكار والاستدامة، تضمن الاستبيان عبارات تتعلق بمدى اهتمام الجيل الثاني من المديرين بتطوير الأعمال وتنمية الابتكار في مواجهة التحديات التنافسية. تشمل هذه الأسئلة آراء المشاركين حول قدرة الشركات العائلية على مواكبة التطورات التكنولوجية، ومدى التزامها بمبادئ الاستدامة، وكيفية تأثير هذه العوامل على استمرارية الشركة. أما قسم نقص المهارات، فقد ركز على التحديات المتعلقة بالمهارات الإدارية، مثل اتخاذ القرارات، والتخطيط الإستراتيجي، والقدرة على التعامل مع التغيرات السريعة في السوق.

- تصميم الأسئلة وأهميتها

تم تصميم الأسئلة بحيث تكون مباشرة وواضحة لضمان حصول الباحث على إجابات دقيقة، حيث احتوت على عبارات واضحة تساهم في قياس التحديات بفعالية. فمثلاً، يحتوي قسم صراعات الأجيال على عبارات مثل "تؤثر اختلافات الرؤية بين الأجيال على استمرارية الشركة" و"يعيق نقص التوافق بين الجيلين تطوير الاستراتيجيات المستقبلية"، ما يساعد على قياس عمق وتأثير هذه الصراعات. وتُظهر هذه العبارات تأثير التحديات على مختلف الجوانب الإدارية، مما يساعد في استنباط النتائج المتعلقة بأثر التحديات على استدامة الشركات العائلية.

كما تضمن الاستبيان أسئلة ترتبط بشكل وثيق بالأهداف الرئيسية والفرعية للدراسة، مما يساهم في جمع بيانات تدعم الفرضيات وتساعد في التوصل إلى استنتاجات علمية دقيقة. إن شمولية الاستبيان واحتوائه على أسئلة تغطي كافة الأبعاد، يتيح للباحث الحصول على بيانات كافية تمكن من التحقق من الفرضيات بفعالية، حيث يمكنه من خلال التحليل الإحصائي لهذه البيانات فهم العلاقات بين مختلف التحديات والأداء الإداري للجيل الثاني من المديرين.

- اختبارات الصدق والثبات

من أجل ضمان جودة البيانات المستخلصة، تم إخضاع الاستبيان لاختبارات الصدق والثبات. اختبارات الصدق، مثل الصدق الظاهري والصدق البنائي، تُساعد في التأكد من أن الأسئلة الموضوعة تقيس بالفعل التحديات التي تهدف الدراسة إلى تحليلها، وهو ما يزيد من موثوقية الأداة وارتباطها بأهداف البحث. أما بالنسبة لاختبارات الثبات، فقد استخدم اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) للتأكد من استمرارية وثبات الأجوبة عند إعادة الدراسة، حيث يُعد هذا الاختبار أحد أهم المؤشرات التي تحدد مدى اتساق الأداة.

إن الاستبيان كأداة رئيسية في هذه الدراسة يتيح فهماً عميقاً وشاملاً للتحديات التي يواجهها الجيل الثاني من المديرين في الأعمال العائلية. ويمثل تصميم الاستبيان واختباره خطوة أساسية في جمع البيانات الكمية التي تدعم التحليل الموضوعي وتضمن الحصول على نتائج دقيقة يمكن من خلالها استنباط توصيات فعالة للأعمال العائلية في المملكة العربية السعودية.

حدود الدراسة:

تضمنت هذه الدراسة تحليلاً شاملاً لتحديات إدارة الأعمال العائلية التي يواجهها الجيل الثاني من المديرين في المملكة العربية السعودية، من خلال مجموعة من الحدود التي تم وضعها لضمان جودة النتائج ودقتها، حيث إن تحديد هذه الحدود يساهم في توجيه البحث بدقة ويسمح بالتركيز على العوامل الأكثر تأثيراً. تشمل هذه الحدود ثلاثة أنواع رئيسية، وهي الحدود البشرية، والزمانية، والمكانية، بحيث توفر هذه الحدود إطاراً واضحاً لتنفيذ الدراسة وتحليل نتائجها ضمن نطاق محدد.

- الحدود البشرية

تمثلت الحدود البشرية لهذه الدراسة في التركيز على عينة من المديرين من الجيل الثاني في الشركات العائلية بالمملكة العربية السعودية، حيث إن الجيل الثاني غالبًا ما يواجه تحديات مختلفة عن الجيل المؤسس، بما في ذلك صراعات الأجيال، وتحديات الاستمرارية، وموازنة القيم العائلية مع متطلبات السوق. وتمثلت العينة في مجموعة من المديرين من قطاعات متنوعة داخل المملكة، مثل قطاع التجارة، والصناعة، والخدمات، لضمان تمثيل شامل للقطاعات المختلفة في الشركات العائلية.

يعد اختيار الجيل الثاني من المديرين خطوة أساسية في فهم التحديات الخاصة بهذه الفئة تحديدًا، والتي قد تختلف عن التحديات التي واجهها الجيل المؤسس، إذ يُعتبر المديرون من الجيل الثاني عادةً في مرحلة انتقالية يتطلب فيها توظيف الكفاءات والمهارات المطلوبة، مثل التخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرارات. وقد تم توجيه الدراسة نحو هذه الفئة لقياس مدى تأثرها بالعوامل البيئية والإدارية التي تختلف عن تلك التي واجهها الجيل الأول، مما يعطي الدراسة بُعدًا إنسانيًا لفهم التحديات المتعلقة بالجيل الثاني.

- الحدود الزمانية

تقتصر الحدود الزمانية للدراسة على الفترة من بداية العام 2023 حتى نهاية العام 2023، حيث يمثل هذا الإطار الزمني فترة زمنية كافية لجمع البيانات وتحليلها باستخدام المنهجية الكمية. وقد تم اختيار هذا الإطار الزمني نظرًا للتحويلات الاقتصادية والتجارية التي شهدتها المملكة العربية السعودية خلال هذه الفترة، بما في ذلك التطورات المرتبطة برؤية 2030 التي تهدف إلى تعزيز الاقتصاد الوطني ودعم الشركات العائلية، مما يجعل الفترة الزمنية المختارة مناسبة لدراسة مدى تأثير هذه التغيرات على إدارة الأعمال العائلية.

كما أن تحديد فترة زمنية محددة يسمح بمراقبة التغيرات التي قد تطرأ على مواقف المديرين وممارساتهم بمرور الوقت، خاصةً في ظل التحديات الاقتصادية والضغط التنافسي المتزايدة. ويمكن أن يساهم التركيز على هذه الفترة الزمنية في استخلاص نتائج تعكس التحديات التي تواجه الشركات العائلية في الوقت الراهن، ما يعزز من أهمية الدراسة وقابليتها للتطبيق في الظروف الاقتصادية الحالية.

- الحدود المكانية

تتركز الحدود المكانية للدراسة في المملكة العربية السعودية، حيث تركزت الدراسة على الشركات العائلية العاملة داخل المملكة بمختلف مناطقها، بما في ذلك المدن الكبيرة مثل الرياض وجدة والدمام. وقد جاء اختيار هذا النطاق المكاني بسبب خصوصية بيئة الأعمال العائلية في السعودية، حيث إن الشركات العائلية في المملكة تواجه تحديات تتعلق بالتفاعل بين القيم العائلية والاحتياجات الاقتصادية. وتختلف هذه التحديات بشكل كبير عن تلك التي قد تواجهها الشركات في دول أخرى، ما يجعل الدراسة ضمن هذا السياق الجغرافي مفيدة لفهم التحديات المحلية ومدى ارتباطها بالبيئة الاقتصادية والاجتماعية في السعودية.

تعتبر المملكة العربية السعودية بيئة ملائمة لدراسة هذا النوع من الشركات، حيث تمثل الشركات العائلية جزءاً كبيراً من الاقتصاد الوطني ولها دور حيوي في تحقيق التنمية المستدامة ضمن إطار رؤية 2030. كما أن الاقتصاد السعودي يشهد تحولات كبيرة تدفع الشركات إلى تبني أساليب إدارية جديدة قد تتعارض أحياناً مع القيم العائلية التقليدية، مما يزيد من أهمية إجراء الدراسة في هذا الإطار المكاني لتحليل مدى تأثير هذه التحديات على استمرارية الشركات العائلية وإدارتها.

تشكل هذه الحدود البشرية والزمانية والمكانية إطاراً مرجعياً للدراسة يساعد في توجيه الجهود البحثية نحو فهم أعمق للتحديات التي يواجهها الجيل الثاني من المديرين في الأعمال العائلية السعودية. إن هذا التحديد الدقيق للحدود يعزز من قابلية الدراسة للتطبيق، كما يسمح بتحليل التحديات ضمن سياق محدد يمكن استخلاص استنتاجات عامة منه تدعم فهم العلاقة بين الجيل الثاني من المديرين في الشركات العائلية والبيئة الاقتصادية والاجتماعية التي يعملون فيها.

- Abbas, Y. (2023). Exploring Challenges Forefront to Family Business Leaders: A Perspective of Family Business Owners. Retrieved from <https://translate.google.com.eg/?hl=ar&sl=ar&tl=en&text=Yasir%20Abbas%0A&op=translate>
- Almazyad, O. A. (2022). Family Business in Saudi Arabia: Literature Review and Research Agenda. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/364167212_Family_Business_in_Saudi_Arabia_Literature_Review_and_Research_Agenda
- Balila, S. (2020). Family business in Saudi Arabia. Retrieved from <https://theses.ncl.ac.uk/jspui/handle/10443/4920>
- Baltazar, J. R. (2023). Family business succession and innovation: a systematic literature review. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9838288/>
- Baltazar, J. R. (2023). Family business succession and innovation: a systematic literature review. Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1007/s11846-022-00607-8>
- Cao, Y. (2022). Role of personality traits for entrepreneurial intentions of young entrepreneurs: A case study of higher education institution. Retrieved from <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.1010412/full>
- Darraki, Z. (2022). Understanding the role of Socio-Emotional Wealth (SEW) on CSR: A single case study of Saudi Arabian family-owned businesses. Retrieved from <https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1672403&dswid=7711>
- Ekanem, I. (2017). Succession Challenges Facing Family Businesses in Saudi Arabia. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/316188450_Succession_Challenges_Facing_Family_Businesses_in_Saudi_Arabia
- Jamil, M. (2024). Sustainability in family business settings: a strategic entrepreneurship perspective. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/378078350_Sustainability_in_family_business_settings_a_strategic_entrepreneurship_perspective
- Massis, A. D. (2022). Innovation in Family Business. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/361144242_Innovation_in_Family_Business
- Qiu, H. (2019). Managing Family-Related Conflicts in Family Businesses: A Review and Research Agenda. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0894486519893223>
- Rawaf, R. A. (2023). The Role of Governance in Achieving Sustainability in Family-Owned Business: Do Responsible Innovation and Entrepreneurial Culture Matter? Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/7/5647>
- Sahni, J. (2017). Corporate governance in family business: Evidence from Saudi Arabia. Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/319007586_Corporate_governance_in_family_business_Evidence_from_Saudi_Arabia

Saleh, M. A. (2020). Review of the challenges facing family businesses in the Arab Region.

Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/342335403_Review_of_the_challenges_facing_family_businesses_in_the_Arab_Region

Samara, G. (2021). Family businesses in the Arab Middle East: What do we know and where should we go? Retrieved from

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877858520300863>

Yuan, X. (2019). A Review of Succession and Innovation in Family Business. Retrieved from

<https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=92049>

Zeidan, F. (2021). Leadership Practices and its Impact on Family Business Performance: An Overview and Comparison of First and Second Generation Leaders in LEBANON. Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/350103144_Leadership_Practices_and_its_Impact_on_Family_Business_Performance_An_Overview_and_Comparison_of_First_and_Second_Generation_Leaders_in_LEBANON

Midocean University

Management college

Specialization in business management



Title research/

Challenges of Family Business Management in Saudi Arabia: An Analytical Study of the Second
Generation of Managers

Student preparation/

Mansour bin Talal

242000913

Supervisor/

Dr. Asmaa Abu Anza

Year:

2024